

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POSINDO (PERSERO)
KANTOR CABANG PEKANBARU**

**Oleh :
Vera Helen Simbolon
Email: veraelent@gmail.com
Pembimbing: Dr. H. Seno Andri, MM, M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

This study aimed to determine the effect of motivation and discipline of work to employees performance at PT. Posindo (Persero) Branch Office Pekanbaru. Where the proposed two independent variables, namely the provision of motivation and discipline of work and the dependent variable is the performance of employees. Analysis of the data used by using spss. Results of analysis using multiple linear regression, t-test, and the test of determination (R^2), and the F-test. So that the figures obtained R^2 (R Square) of 0.673, or 67.3%. This shows that the percentage contribution of independent variables (motivation and discipline of work) on the dependent variable (performance of employees) amounted to 67.3% and strong relationships with a large award is 0.673. While the percentage of the remaining 32.7% (100% - 67.3%) influenced by other variables not included in this study variables.

Keywords: Giving Motivation, Discipline Work, Employee Performance

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003).

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi

akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996).

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal Rivai, 2005:444)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan karyawan di dalam bekerja. Penilaian kinerja dikatakan penting karena mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Prabu (2006).

Bisnis jasa pengiriman memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran perekonomian nasional yang tercermin pada sarana dan transportasi sehingga dapat memperlancar arus pengiriman barang. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa pengiriman barang, karyawan pada PT. Posindo (Persero) dituntut untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan tangguh sehingga dapat mengidentifikasi masalah dan menyeleksi serta mengimplementasikannya dengan tepat, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan terus meningkatkan motivasi karyawan dan disiplin kerja karyawan agar dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang

maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada akhirnya karena pemberian motivasi dirasa sangat penting hubungannya dengan disiplin kerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja karyawan di PT. Posindo (persero) kantor cabang Pekanbaru. Penelitian ini akan dituangkan dalam judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membuat perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru.

2. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai informasi bagi perusahaan mengenai pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (Persero) Kc. Pekanbaru.
- b. Bagi penulis, penelitian bermanfaat untuk menambahkan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (Persero) Kc. Pekanbaru.
- c. Bagi pihak lain dapat dijadikan sumber informasi atau referensi bagi yang ingin meneliti objek yang sama dan sebagai bahan kepustakaan. Dan pihak yang membaca untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan.

D. KERANGKATEORI

1. MOTIVASI

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan – dalam bentuk keahlian atau ketrampilan – tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. **Siagian:138).**

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.

Dari teori mengenai kebutuhan akan prestasi **Mc.Clelland** mengemukakan bahwa upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan yaitu dengan cara :

- Pemberian tanggung jawab

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan cenderung suka memikul tanggung jawab yang tinggi untuk memecahkan masalah.

- Pekerjaan yang menantang (resiko)

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan cenderung menetapkan masalah-masalah yang sulit untuk diri mereka sendiri dan mampu memperhitungkan resiko guna mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan.

- Pemberian umpan balik

Dengan sikap yang berani dalam mengambil resiko serta bertanggung jawab, maka biasanya mereka yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi akan sangat menilai umpan balik (*Feedback*) guna untuk melihat sejauh mana mereka bertindak tepat.

2. DISIPLIN KERJA

Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran- pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin juga memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan lain dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan hingga menjadi lebih baik dari sebelumnya. Disiplin kerja juga diterapkan sebagai salah satu alat komunikasi pimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh **Veithzal rivai (2004: 44)** yang menyebutkan bahwa :”Disipline kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku”.

Hadadi Nawawi (1998: 104), menyatakan bahwa” Disiplin adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran- pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah suatu sikap kegiatan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap berbagai peraturan tentang jam masuk dan jam pulang, serta pemanfaatan jam-jam kerja lainnya.

2. Disiplin Tugas

Disiplin tugas adalah suatu sikap ketaatan yang diajukan oleh karyawan terhadap berbagai ketentuan yang berhubungan dengan tugas, seperti memenuhi ketentuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

3. Disiplin tingkah laku

Disiplin tingkah laku adalah suatu sikap yang berlaku baik dikantor maupun diluar kantor terutama sekali dalam melayani masyarakat sehingga terlihat tata krama dan sopan santun.

3. KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. **Robins (2003: 13)** lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi.

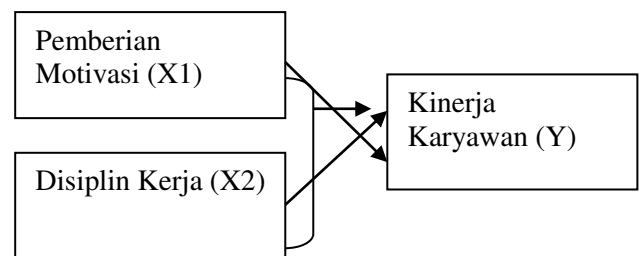
Penilaian Kinerja Karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan di perusahaan mereka.

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut **(Dharma, 2004:353)** biasanya pengukuran dapat ditentukan atas dasar kuantitas (jumlah yang harus dicapai), kualitas (mutu hasil pekerjaan atau seberapa baik pekerjaan), dan ketepatan waktu (kapan harus diselesaikan).

- Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

a. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan konsep teori yang ada, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



E. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Bahwa Pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Pemberian motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

F. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru yang berlokasi di jalan jenderal Sudirman No.229, Pekanbaru, Riau, Indonesia. Alasan peneliti memilih meneliti di PT. Posindo (Persero) karena merupakan perusahaan pengiriman yang berbentuk BUMN. PT. Posindo (persero) adalah perusahaan pengiriman yang sudah lama ada di Indonesia yaitu sejak tahun 1746. Dan PT. Posindo (Persero) Kantor cabang Pekanbaru ini merupakan induk kantor pos di Pekanbaru yang selalu ramai oleh pengguna jasa.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data- data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki perusahaan meliputi: data target dan realisasi pengiriman, data absensi karyawan, jenis-jenis pengiriman, Jumlah karyawan.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. **Sugiyono (2005:25)**

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja tetap di PT. Pos Indonesia kantor cabang Pekanbaru. Yaitu sebanyak 70 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu **(Supranto, 1989:129)** Sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pemilihan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipilih berdasarkan permasalahan yang dikaji. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara (Interview)

Yaitu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan yang dapat memberikan informasi sesuai dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab **(Sugiyono, 2004:135)**.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS.

6. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-construct pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai α dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis Pemberian Motivasi (X1) Pada PT. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru

Tanggapan responden terhadap pemberian motivasi berada pada kategori baik dengan jumlah skor 2585. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa skor pemberian motivasi yang ada pada PT. Posindo (persero) kantor cabang Pekanbaru yaitu baik yang dapat dilihat dari pencapaian skor yang ada. Disimpulkan bahwa pemberian motivasi pada PT. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru dapat dikatakan sudah disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun secara dimensi Pemberian Umpan balik kerja kepada karyawan, pemberian pekerjaan yang memiliki risiko sedang relatif lebih rendah dibanding dengan pemberian tugas yang bertanggung jawab. Oleh karena itu perusahaan perlu lagi meningkatkan pemberian motivasi dari segi dimensi pemberian umpan balik kerja kepada karyawan dan pemberian pekerjaan yang memiliki risiko sedang.

2. Analisis Disiplin Kerja (X2) Pada PT. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru

Bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja berada pada kategori baik dengan jumlah skor 2499. Dan ini berarti disiplin kerja pada PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru yaitu baik yang dapat dilihat dari pencapaian skor yang ada. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Posindo (persero) kantor cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan sikap dan perilaku yang diharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun secara dimensi, terlihat bahwa total skor disiplin waktu relatif rendah dibanding dengan dimensi disiplin tugas dan disiplin tingkah laku. Oleh karena itu, dimensi yang masih rendah tersebut masih harus ditingkatkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan agar apa yang menjadi target perusahaan bisa tercapai.

3. Analisis Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Posindo Kantor Cabang Pekanbaru

tanggapan responden terhadap kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan jumlah skor 2487. Ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan tuntutan dan mekanisme yang diatur oleh perusahaan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Namun jika dilihat dari masing-masing dimensi terlihat bahwa total skor ketepatan waktu relatif rendah dibandingkan kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan PT. Posindo (persero) kantor cabang Pekanbaru lebih efektif lagi.

4. Analisis pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari corrected skor-total lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 70 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh dari tabel nilai-nilai r product moment, dengan $N = 70$ dan tingkat signifikan pada 5% di dapat $r_{tabel} = 0,235$.

Dari hasil pengujian validitas dengan pengujian melakukan spss menyatakan bahwa butir-butir instrumen pertanyaan dapat digunakan. Hal ini dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga instrumen pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* $> r$ tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3.22
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Nilai kritis	Kesimpulan
1	Pemberian Motivasi	,876	0,265	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	,922	0,265	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	,879	0,265	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} maupun dari nilai 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliabel atau dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis Dengan $\alpha = 0,05$

Hipotesis	Uji-F / uji-t	Sig.	Keputusan
Persepsi pemberian motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo	68,996	,000	Diterima

(persero) Kantor Cabang Pekanbaru.			
Persepsi pemberian motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru.	2,230	,029	Diterima
Persepsi disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (persero) Kc. Pekanbaru	7,935	,000	Diterima

Dengan demikian,

H1 : Pemberian Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru.

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti menjelaskan bahwa variabel pemberian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

H2 : Pemberian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tanda positif, tanda positif ini mempunyai makna bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi akan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru jika variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil perhitungan juga diperoleh taraf signifikansi 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti menjelaskan bahwa variabel pemberian motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tanda positif, yaitu artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru jika variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil perhitungan juga diperoleh signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru,

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Pemberian motivasi, dimana semakin tingginya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan itu dan begitu pula sebaliknya. Jadi pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

- Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru.
2. Selain pengaruh dari pemberian motivasi, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja karyawan. Jadi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru.
 3. Pemberian motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru dapat mempertahankan bentuk-bentuk pemberian motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan seperti memberi reward atas kerja yang baik, gaji sesuai UMR, insentif, pelatihan-pelatihan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan, memberi dorongan atau semangat kepada karyawan untuk terus maju dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi dan pengembangan karir pada karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat. karena berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari tabel rekapitulasi tanggapan responden, masih ada pernyataan yang memiliki skor yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru terkesan baik, sesuai dengan jawaban responden yang dominan memberi respon setuju walaupun masih ada yang menjawab kurang setuju. Akan lebih baik apabila pihak PT. Posindo (persero) Kantor Cabang Pekanbaru memperhatikan tingkat pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan, karena pemberian motivasi yang tinggi akan mendukung meningkatnya kinerja karyawan, jadi tidak hanya pemberian motivasi saja yang diperhatikan dan ditingkatkan tetapi tingkat kedisiplinan kerja karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan guna terciptanya kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan dan target perusahaan.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti pemberian motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus.** 2004. Manajemen Supervisi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Dessler, Gary.** 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT INDEKS. Klaten
- Handoko T. Hani.** 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit FE

UNIVERSITAS GAJAH MADA.
Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi M.Si. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 1996. Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara, jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Ivanchevich, J.M dkk. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Ningrum, Widhayu dkk. 2013. Pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java. Jurnal Administarsi Bisnis (JAB) Vol.6 No.2 Desember 2013

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Penerbit Murai Kencana. Jakarta

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia. Bandung

Siagian, Sondang P. MPA. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Puatsaka. Jakarta.

Sugiyono.2005. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV Alfabeta. Bandung

Suntoyo, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Services), Yogyakarta.

Wirawan, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Services), Yogyakarta.